

これからの「働き方」を考える

仕事と生活の バランス

Work Life Balance

秋
2012

vol. 13

勤労者も家族も企業も、
誰もが幸せになれる社会を。



2 ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 第2回受賞企業のその後 Part.1

4 子育て応援「企業人」セミナーin尼崎を開催
経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス

5 相談員・講師を派遣
三木市産業環境部商工課／兵庫県民間病院協会神戸支部看護
部長部会／タクマ・エンジニアリング株式会社／神戸地域雇用
対策協議会／神戸商工会議所／SECカーボン株式会社

8 キーパーソン養成講座
ワーク・ライフ・バランス実現推進は内部から

10 調べ隊の調査研究レポート
男女共同参画週間記念シンポジウム／株式会社クラ
ラオンライン

12 私たちの仕事場 ～「仕事と生活のバランス」最前線～
カネテツデリカフーズ株式会社

14 2011(平成23)年度 調査報告
仕事と生活のバランスの実施について②

16 県政トピックス
女性就業相談室を開設しています

18 各種支援制度と相談窓口



ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰 第2回 受賞企業のその後



Part.1

取り組みがさらに進化し、業績向上にも直結



株式会社関西スーパーマーケット

表彰企業の「学び合いの会」に参加

2008(平成20)年、パート、準社員に対し正社員への道を開く「社員登用制度」を始めました。初年度の“合格者”は15人で、その後も6人、5人、4人が登用され計30人が正社員になっています。「毎年20人前後の応募があり、毎年挑戦する人もいます。大きなモチベーションになっているのだなと感じます」と総務グループ人事教育チームリーダーの河野昌規さん。若年層の正社員への就職が狭き門となっている昨今の状況を受け、「いつかは正社員」とパートの面接に応募してくる男性もいるそうです。

同時に、意欲、能力はあっても、転勤を伴う正社員をあきらめざるを得ない人がいることが分かり、パートの制度を改定しました。それまで社員が務めていた店舗のチーフ役をパートが担えるようにし、パートリーダーという役職を作り待遇も引き上げました。現在は、3人がパートリーダーとして活躍しています。

表彰を受けた翌年には伊丹市から男女共同参画推進事業所の認定を受けるなど、同社の取り組みは広く知られることとなり、「アルバイトの応募が増えていることを実感しています」と河野さん。また、今年から始まった表彰企業が集まって情報を共有する場「学びあいの会」に参加したところ「さらに働きやすい仕組みをつくる上での参考になった」そうです。

今後の課題は、男性社員の育児休業取得の促進と女性社員の幹部登用。特に後者については近く実現できるだろうとのこと。「幹部職はどうしても激務になります。健康管理やメンタルヘルスの体制を整えた上で着実に増やしていきたい」と労務チームチーム・リーダーの橋口和幸さんは今後への意気込みを語りました。



コベルシステム株式会社

社内コミュニケーションの一層の向上を

「会社の最大の資産は人であり、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮することが会社発展の原動力である」という認識の下、知識・スキル向上のための「人財育成」、働き甲斐を追求できる「人事制度」、これらを活用できる仕組みとなる「職場風土・意識改革」の3つの施策に取り組んでいます。

中でも「せっかく制度が整っていても使われなければ意味がない」と最重視しているのが「職場風土・意識改革」。その方策の一つとして、社内コミュニケーションのさらなる向上に尽力しています。例えば、女性の営業担当者が集まる「女営会」や子育てをしながら働く女性社員たちが悩みを打ち明ける「ママ会」など7チームが活動中です。社内専用のコミュニティサイトをイントラネット上にオープンし、好きなテーマで社員が情報交換するコミュニティはすでに97に増えています。また、社内報の誌面上で「ありがとう」の気持ちを伝える「ありがとう数珠つなぎ」コーナーが2010(平成22)年2月にスタート。「自身の行動が人の役に立っていることを再確認でき、ネゴシエーションからコラボレーションする風土への進化につながっています」と経営・人財企画部人事企画グループ長の仮家里美さんは言います。

同社では毎年、社員に満足度調査を実施し、どうすればさらに満足度が向上するかを細かく分析して施策に反映させています。その結果、調査指標であるESポイントは、ここ数年70ポイント台と高水準を維持。社員のモチベーションにつながる「WLB」「働きがい」「チームワーク」のポイントも上昇傾向です。一方で2011(同23)年の決算は売上高、利益ともに過去最高を達成し、いきいき働ける職場の実現が業績向上につながることを示しています。

ひょうご仕事と生活センターは、誰もが働きやすい職場づくりに向けて先進的な取り組みを行っている事業所を「ひょうご仕事と生活のバランス企業」として毎年表彰しています。表彰の目的の一つは、継続的に働きやすい職場づくりに取り組んでもらうこと。2010(平成22)年度第2回表彰を受けた株式会社関西スーパーマーケット、コベルコシステム株式会社、医療法人豊繁会近藤病院、住友電気工業株式会社伊丹製作所に、その後の取り組み状況や課題について伺いました。



医療法人豊繁会近藤病院

表彰が看護師たちの励みに

「表彰後、新聞に取り組みが掲載され、来院する患者さんからも声を掛けていただき、看護師たちの励みになったようです」と話すのは看護部長の越田廣子さん。一般的に離職率が高い看護師の仕事ですが、同院では、1年で5%程度と低い数字を維持し続けています。その根底に流れるのが、「看護師が幸せならば、患者さんが幸せ」という思いです。

小さい子どもを持つ看護師の勤務に合わせて院内保育所は24時間体制で開けています。1年半ほど前からは、具合の悪い子どもがいれば院内の小児科医が診察をし、保育が可能であれば預かることができるよう保育士の体制を強化しました。雨の日は、子どもを預けている看護師に周囲の看護師が少し早めに帰るよう促すのも当たり前の光景になっているそうです。現在は約70人の看護師のうち8人が院内保育所を利用しており、3人が産休を取得しています。産休や育児休業を取得して復帰する際には必ず元

にいた職場に戻れるようにしています。看護師の定着率の高さは病院経営に直結します。現在は入院患者13人に対し看護師1人の人数配置となっていますが、近い将来、これを、より患者さんに手厚い体制が組めるよう10対1へと引き上げる計画です。「看護師が友人を呼んできてくれるケースが多い」という同病院では、その実現も遠いことではなさそうです。



住友電気工業株式会社伊丹製作所

「GENKI運動」の内容を見直し

メリハリある働き方の実現を目指し、労働時間の適正化、業務効率化を図ろうと、住友電気工業では2008(平成20)年から3カ年計画で全社的に「SWITCH」運動に取り組んできました。2011(同23)年以降は「SWITCH+(プラス)」運動として継続的に取り組んでいます。

中でも伊丹製作所では、以前から取り組んでいる「GENKI運動」の内容を2011(同23)年に見直しました。各職場から参加する社員が入り口で「おはようございます、安全に」と呼び掛けるあいさつ運動は、社内であいさつをしようの雰囲気が醸成されたことから、以前の月2回から1回へと改めました。一方で、月1回だった昼休みの構内ウォーキングは2回に増やして実施しています。「職場の何人かで集まって談笑しながら歩いている社員たちが多くいます。職場のコミュニケーションの増進になれば」と所長の近藤和之さん。参加を促すため、1周2kmのコース完走者には毎回ジュースもしくは栄養補助食品を渡しているそうです。

同社では年間に有給休暇を2日以内しか取得していない社員に対しては、上司を通じて3日以上取得を呼び掛けていますが、その結果、同製作所でもその割合が減ったそうです。「仕事の繁忙で時短や有給休暇の取得率は変わってしまうので、残業時間、総労働日数が減ったということとは言えないのですが、以前と比べ明らかに、早く退社しやすい、有休が取りやすい雰囲気になっています」と近藤さんは手応えを感じているようです。



経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス



8月23日、尼崎市内の事業所の経営者や人事担当者を対象に「子育て応援『企業人』セミナーin尼崎」が、尼崎商工会議所で開催されました。誰もが働きやすい会社にするにはどうすればいいのか。その答えを、基調講演とワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進に取り組む先進企業の代表者によるパネルディスカッションで探りました。

主催：尼崎経営者協会、尼崎商工会議所、西宮商工会議所、芦屋市商工会、(協)尼崎工業会、(公財)尼崎地域産業活性化機構、連合兵庫尼崎地域協議会、連合兵庫西阪神地域協議会、兵庫県、ひょうご仕事と生活センター

まず、主催者を代表して尼崎経営者協会専務理事の藤井克祐氏が「尼崎市は働く女性の割合が高いと聞いた。参加者の皆さまには今日の結果を今後の経営戦略に役立てていただきたい」と開会あいさつ。続いて基調講演者として、企業や医療機関の組織づくりをサポートしている株式会社朝日サスティナビリティ・マネジメントの代表取締役社長の高田誠氏が登壇しました。

高田氏は「経営者、または上司がWLBを推進する目的は一人ひとりに活躍してもらうためと捉えるべき」とした上で、従業員には3つのタイプがあると説明。遊ぶばかりの人、頑張れと言われるから頑張る人、自分を犠牲にしている仕事人間。このような3タイプがいるという前提で、それぞれのタイプの人にメッセージを送ると効果的だと話しました。



高田氏

さらに組織としては、例えば時間に制限のある従業員が家でも仕事ができるようにする等、多様な働き方ができる仕組みづくりを提案。そして、従業員の評価はあくまでも働いた時間ではなく、仕事のアウトプット(成果)にすれば、従業員は力を発揮できるし、経営者は期待する成果を得られると述べました。

基調講演後は、株式会社スギモト代表取締役社長の杉本直広氏、山村倉庫株式会社執行役員・CSR担当の高野まゆみ氏、特定医療法人中央会尼崎中央病院看護部長の道脇まゆみ氏が加わり、パネルディスカッションを実施。それぞれの事業所がWLBをどう捉え、実行しているのかを紹介しました。機械工具の販売を手掛けるスギモトでは、杉本氏が社長に就任した6年前から「社員第一主義」を唱え、徹底した残業削減措置を取ってきました。初めは「そんな簡単に残業を減らせない」と言う社員もいたそうですが、「とにかく効率化を図って早く帰れ」と言い続けたところ、夜



杉本氏

10時、11時の退社が当たり前だった社員のほぼ全員が、3年間で午後6時半に帰るようになりました。「残業が減っても売り上げに影響はなかった。結局無駄な動きが多かったのだ」と杉本氏は言います。

物流業の山村倉庫にとってのWLBは「全ての働く人に優しい職場をつくる」ということです。パートタイマーを含めた全従業員のうち社員は1割強。年齢も10代から70代までさまざまに外国籍の人も多く、社員の仕事は所属する職場の従業員が働きやすい環境づくりです。そして、そんな社員たちが働きやすい環境をつくるのが管理職の仕事だとも。社員の声を聞くために相談窓口を設置しており、高野氏の携帯電話は24時間相談OKだそうです。



高野氏

尼崎中央病院は、経費を使って求人広告を出しても看護師が集まらなると悩んでいました。3年前に看護部長に就任した道脇氏は「今いるスタッフの満足度を高めなければ人は集まらないし、病院の評判も上がらない」と、まずは看護師の話を聞き、不満の解消に努めました。その結果、「病院は私たちのために動いてくれる」という信頼関係が生まれ、仕事のモチベーションも上がり「うちの病院は働きやすい」とロコミで友達を誘ってくれるようになったそうです。3年で看護師は120人増えました。



道脇氏

「取り組み中に困難はなかったか」という高田氏の問いに関しては、3者とも「トップの強い理念、思いを伝えることで乗り越えられる」と答えました。

最後は北条センター長が閉会のあいさつで、「今日のお話の中で“これは頂き”ということがあれば、ぜひ実践していただきたい」と締めくくりました。



北条センター長



ワーク・ライフ・バランス経営についてのセミナー

三木市産業環境部商工課

7月20日、サンライフ三木(三木市立勤労者福祉センター)において、三木市内の企業経営者、人事労務の管理者・担当者を対象に、「ワーク・ライフ・バランス経営」をテーマにセミナーが行われました。講師は、当センター外部相談員の藤田勉氏。企業経営の視点で「業務目標の達成」と「従業員の私生活の充実」を実現する手法を学んでいただくことを目的に実施されました。

藤田氏は、仕事の再設計(会社)の視点で、企業の取り組み事例をもとに、会社を取り巻く外部・内部環境に適應するために、業務プロセスの効率化(5S※、委任、業務所掌)、従業員のモチベーションアップ(多能工化、提案制度、可視化、表彰)、経営者・管理者の対人能力アップ(コーチング、



心理学)を図りながら、生産性と付加価値を向上させることが必要と説明しました。

次に、生活の再設計(従業員)の視点で、「幸福とは、喜びと意義が同時に満たされることで、喜びは、楽しいという現在の利益で、意義は、目標設定という将来の利益」と説明。また、人を知るという視点で、ハーマンモデル(業務特性)を参加者に試していただき、4類型のタイプ(A論理的・分析的、B計画的、C対人関係重視、D全体的・直感的)についても解説。

「会社の最も重要な資源は人であり、経営者、管理者は人のことを知り、対人能力を向上させることが大切」と締めくくりました。

※5S: 整理、整頓、清掃、清潔、躰

アンケートより

- 経営者と従業員という異なる論点での講義は、興味深く、比較することで、よりよく分かった。
- 組織を構成する“人”の大切さを再認識した。
- 第一印象の大切さと第一印象で判断してはいけないことに気付いた。
- 気付かされたことが、多々あった。

看護管理職を対象にメンタルケア研修

兵庫県民間病院協会神戸支部看護部長部会

8月8日、神戸看護専門学校東校舎で開催された兵庫県民間病院協会神戸支部看護部長部会で、所属会員病院の看護部長や主任など管理職の方たち30人を対象に、研修を実施。当センターの北尾主任相談員が「看護管理者のメンタルケア」というテーマで1時間半の講義を行いました。グループごとに参加者の自己紹介をしていただく際に、各自がこの研修に期待することを発表し、その結果をグループで共有しました。

自分のメンタルヘルスのケア、孤立感やストレスの解消法、看護師の離職防止策や育成方法、新旧スタッフ間のコミュニケーションを図る方法など、多岐にわたるニーズが出された中、北尾主任相談員は、とても1時間半では皆さんが期待されること全てをカバーできないことをお伝えした上で、「日頃、心身共にお疲れ気味の皆さんに、今日の研修では、とにかく気持ちが軽くなり、元気になって帰っていただく機会をご提供する」と約束しました。

その後の実習では、それぞれが仕事以外に熱中していることや、それをしている時の気持ち、そのほかに得意なことを記入し、グループで共有。最後に、グループごとに、1人のメンバーに対して、残りのメンバーが“称賛”するミニレターを書き、それを読み、相手に渡すという実習を行いました。

8月初旬の暑い中、皆さん疲れた表情で入って来られましたが、実習が始まると明るい笑顔が満面に広がりました。研修後には、「最近、自分が褒められることはまずないというのが現状です。こんなふうに褒めてもらうととてもうれしいし、気持ちが良いということにあらためて気付きました。私もこれからは、もっと褒めてあげようと思いました」との感想を頂きました。





ワーク・ライフ・バランスの実現に向け社員研修

タクマ・エンジニアリング株式会社

8月8日、タクマ・エンジニアリング株式会社(尼崎市)で社員対象の研修が行われ、当センター外部相談員の瀧井智美氏が「ワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現に向けて」と題して講演しました。

まず瀧井氏は、WLBが必要とされる背景には人口減少社会の中、大量生産大量消費(=時間で勝負)時代から、価値創造(=アイデア勝負)時代へ変わったことがあると事例を交えて話し、WLBの導入により、社員のライフでの多様な経験や成長、モチベーション向上が、仕事の質や生産性向上につながることから、WLBは社員だけでなく、企業にもメリットがある施策であり、将来は社会の発展につながるという好循環を生み出す取り組みであることも伝えました。

次にWLBの実現に向けて目指すこととして、業務の見直しにより仕事の無駄をなくすこと、働き続けられる制度を整えること、そして何よりお互い助け合える環境をつくるために



社内のコミュニケーションが重要であることを、自身の体験を踏まえながら訴えかけました。

途中、ペアになって実習するなどコミュニケーションを図る機会もあり、終始、和やかな雰囲気で行進中、参加者の方々は時折メモを取りながら真剣な面持ちで聞き入っておられました。講演が終了した時、参加者の方々から大きな拍手が起こりました。

インターンシップ体験記

国松裕子さん
(甲南大学法学部)



就職活動を行う上でもたびたび重要だと言われるコミュニケーションが、WLBの実現でも特に重要であることを学び、将来を見据えてしっかりと身に付けていかねばならないと意識しました。また、WLBを意識した企業は社内の風通しが良いだけでなく、ますます発展を遂げていく企業であることを感じました。この時期に、志望する企業選びの大切な基準を知ることができ、本当に良かったと思います。

コミュニケーションの大切さを再確認

神戸地域雇用対策協議会

8月8日、神戸地域雇用対策協議会主催で、当センター外部相談員の布谷由美子氏による「ワーク・ライフ・バランス(WLB)が可能にする社員の定着と能力の活用」と題する研修会がシマブンビル会議室を会場に行われました。

布谷氏は、今の日本の労働力の問題を挙げ、解決にはWLBが重要と説きました。日本は労働時間が他国に比べて長い割に労働生産性が低いということについて、「他国は女性が働きやすい環境をつくり出したことでWLBが充実し、出生率も増えた。しかし、日本は、出生率を上げるための政策を中心に行ったため、子どもを育てる環境が整わず、労働生産人口が減った」と、WLB推進の重要性を訴えました。途中で、布谷氏の説明を聞き、絵を描き取るコミュニケーションの実習を行いました。描き上げた絵を見る参加者からは笑みがこぼれ、緊張した表情から一変、和やかな雰囲気になりました。

「WLBを実現させるにはコミュニケーションが全てのベース。今のような一方通行のコミュニケーションでは、双方の感じ方が異なり、ミス・コミュニケーションが起こり得る。双方向のコミュニケーションを行うことが最も重要なこと」とまとめた布谷氏には、講義終了後も質問が飛び交い、終始、活気あふれる研修会でした。



インターンシップ体験記

石川美紀さん
(神戸女学院大学文学部)



従来の考えではWLBの実現は困難でも、思考をひねることでそれは可能になる、と研修会に参加させていただいて思いました。また、「いい会社」をつくるために活動する方々や、会社内でWLBに悩み、現状を改善しようとする方々を目の当たりにして、そのパワーみなぎる背中に未来を感じました。その姿を拝見できる機会を与您ただけて幸いです。今回の研修で受けた刺激をこれからの就職活動やその後の社会生活で活かしていこうと思います。

大久保亜紀さん
(神戸松蔭女子学院大学文学部)



実際に働いていらっしゃる方々の生の声を聴き、企業の現状を知ることができました。WLBの研修を通じて、終始、企業の方々の真剣なまなざしを身近に感じ、より良い企業にしようとする皆さんの姿を拝見する中で、私もこの中に入れる日が来るのだろうかかと期待が膨らみました。3年生である今、インターンシップ生としてさまざまな経験をさせていただくことで、就職活動に対する意識が変わりました。この研修会で感じたこと、インターンシップで経験したこと、皆さんからのアドバイスを胸に、今後の就職活動に励みたいと思います。

8月27日、神戸商工会議所で、県内商工会議所の中小企業の経営相談に幅広く応じられている指導員の方々を対象に、ワーク・ライフ・バランス(WLB)の知識を習得し、今後の指導に活かせるようにすることを目的として「WLB(仕事と生活の調和)実現推進について」と題して当センター外部相談員の岩崎飛鳥氏が講演しました。

岩崎氏は、WLBに今なぜ取り組む必要があるのか、そのメリットは、という点を理解していただくことを目指し、「大企業だけでなく中小企業でも有効」「仕事とプライベートのシナジー(相乗効果)を実現することが大切」と説明。その後、参加者がペアになり「自分がWLBを実現できている状態について」「WLBを実現している会社の特徴」「従業員や会社へ

のメリット」等について話し合いました。

さらに、長時間労働のデメリットやWLBを推進する理由について、「優秀な人材の確保」「従業員の価値観の変化」「従業員の健康リスクの軽減」「人件費の削減」「従業員のモチベーションアップ」等の視点でも説明。WLBは経営戦略の一つであり、生産性向上や業績アップにつながることも、また、中小企業だからこそ、企業と従業員双方に必要な施策であること学びました。

最後に、個人と組織が共通の価値観に基づいた目的意識を持ち、「仕事の棚卸し」「時間管理の徹底」「コミュニケーションの見直し」「メンタルケア」「育児・介護支援」「自己啓発支援」など具体的に推進する必要性を説明し、締めくくりました。



アンケートより

- 難しいテーマで私自身も多くの中小企業も取り組めていない状況ですが、意識することで少しずつでも変わることがあるのかもしれないと思いました。
- いろいろな統計情報を示しながら、今後、WLBの必要性が高くなっていくことに気がきました。
- WLB推進は制度をつくるのが目的ではなく、企業戦略の一環であるという点が参考になりました。

相談・実践支援事例

企業風土の改善を行うきっかけは企業によっていろいろですが、今回訪問させていただいたSECカーボン株式会社では、労働時間の管理体制改善への取り組みを開始したことを足掛かりにして、ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進に取り組んでおられます。業務改善がうまく進むところと進まないところの違いは、風土や体質、社員の特性はもちろん、経営者の姿勢にも大きく影響されます。

当センターが実施している「キーパーソン養成講座」にWLB実現推進担当者として、自らの手で自らの職場や会社を良くしていくという気構えのお二人が積極的に参加されています。何事もそうですが、やりたくないことを無理にやらせても良い結果が出ることはありません。改善は誰かがやってくれるものでもありません。そして、その進め方にも工夫が必要です。現場や経営者の関心をいかに高めるか、どのように時間を確保するか、キーパーソンをいかに巻き込んでいくか、当事者としての意識を高めて「やらされ感」をなくしていくことこそが大切です。

当センターでは今後の支援として、現状を把握するための社員アンケート調査やWLBを正しく理解していただくために「より良い働き方・休み方とは…」をテーマにした研修を実施する予定です。

SECカーボン株式会社



森川茂明係長のコメント

「何とか労働時間管理に対する意識改善のきっかけをつかめないか」と、ひょうご仕事と生活センターにお電話したのが5月。それから相談員の岩本様にいろいろと相談に乗っていただき、8月末にはセンターから講師の派遣を受けて「より良い働き方・休み方とはどのようなものなのか？」をテーマに講演していただくことになっています。

現在は「キーパーソン養成講座」に参加し、まずは社内の推進担当者として、自分自身のWLBに対する意識をより強く、より高くするために勉強させていただいています。

当社の取り組みはまだまだ始まったばかり。これからもセンターと二人三脚で社内の意識改革に真正面からぶつかっていきたいと思っています。(2012年7月末現在)



ワーク・ライフ・バランス実現推進は内部から

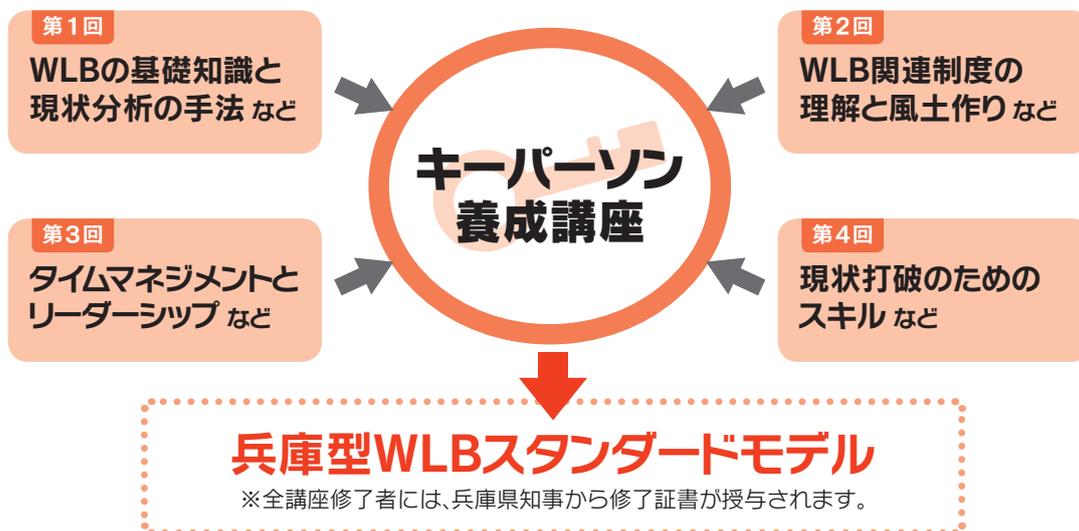
ひょうご仕事と生活センターの開設から丸3年、延べにしてコンサルテーション実施1,679件（訪問780件）、研修企画実施534件（訪問225件）の経験から培ったノウハウを惜しみなく提供する「キーパーソン養成講座」。ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現推進を経営戦略の一環として進めていくには、組織内キーパーソンの養成が必要です。組織内部からWLBの実現推進活動を実践するキーパーソンの養成を目的とした講座が7月からスタートしています。

講座の目的

例えば、高血圧の人が医師の診察を受け、薬を飲み、病気を治すよりも、そもそも高血圧にならない体質を作ることが、本人にも家族にもより大切なことではないでしょうか。病気を外の力で治すのではなく、内側から体質を改善していくことが大切であるように、WLBの取り組み先進企業は共通して、必ず内部にキーパーソンがいて、推進活動を進めています。当センターでは、専門家が企業を訪問し、WLB実現推進のための助言や支援をしていますが、最も効果的な方法は、まず、内部でキーパーソンを養成し、中から変えていくことです。今講座は、そのキーパーソン養成を目的に企画された、11月までの5カ月間の連続講座です。

講座のカリキュラム

社内の現状分析や課題解決の手法を学び、組織が掲げるビジョンへ向かうプロセスに必要とされるWLB実現推進に関連する制度や風土作り、タイムマネジメント（時間管理）やリーダーシップ、現状打破をするための企画提案を実施する際に効果的なプレゼンテーション技術などを学びます。



最終回では、受講生が学んできたことを所属組織の改善案に反映し、今後の自組織の取り組みに関する行動計画を発表していただきます。全講座修了者には、兵庫県知事、連合兵庫と兵庫県経営者協会の会長名で、修了書が授与されます。

参加者30人30色の想い

受講者の講座への期待は「会社自体を楽しいモノ創りの場にしたい」「人事に異動になり、WLBを学び直したい」といったものに加え、「育休をとりたいが、復職が難しい。何かヒントが欲しい」、さらに最も多かったのが「残業を減らしたい、仕事の効率化を進めたい」といった業務効率向上に関するものでした。

●第1回講座 WLBの実現推進は、経営戦略として取り組み、進めていくことが大切

講師：中山正人氏（当センター外部相談員）

「仕事を愉しめない人生は寂しい、仕事だけの人生も寂しい」というご自身の体験談に始まり、WLBの必要性について、経営のグローバル化→スピードと知恵の勝負→業務の効率化と多様な情報に触れる必要性、少子高齢化→労働人口の減少・労働力維持・確保の必要性という2つの視点から話されました。また、WLBとは「仕事も生活も充実した日々を過ごすこと」と分かりやすく解説されました。その後、「WLBの実現推進活動は従業員の生きがいや働きがいの観点だけでなく、企業の経営戦略として明確に位置づけ、取り組む必要があります」と続けられました。



グループワークでは、グループごとにWLBの実現推進への取り組みに対して自組織が直面している悩みを出し合い、出てきた課題を分類し、“ロジックツリー”を用いて分析する手法も学びました。「考え方・スキル・制度」に関するお悩みが多く、その他は、お客さまに関することなど外的要因によるお悩み分析もされていました。アンケートでも「課題整理のために教えていただいたロジックツリーが非常に参考になった」とのお言葉をいただきました。

●第2回講座 WLBの関連制度と風土作り

第1部 WLB関連制度～育児・介護休業制度

講師：大津恵美子氏（当センター外部相談員）

「自分が知っていることを誰もが知っているとは限らない」

育児・介護休業法や関連制度の説明は、事前にお送りした「育児・介護休業規定チェックリスト」に沿って進められ、その場で質問が与えられ、話し合うというグループ実習もあり、皆さん、積極的に話し合われました。制度運用の説明では、こうした制度は人事・労務担当者が知っているだけでなく、全従業員が知っていることが大切と話され、周知徹底のための有効資料として、講師自らが作成、活用されていた制度一覧表などを紹介されました。さらに、「自分にはまだ無関係で必要ないと思っていることが、いつ自分に、あるいは部下や周りの人に必要になるか分かりません。制度がいくら充実していても、十分に認知、活用されていなければ無意味です」と言われ、最後に、使える制度があることと、その制度を使える組織風土があることが、従業員がハッピーに働き続けられる組織をつくと締めくくられました。アンケートでは「知識や理解度の再確認ができた」「最近、育休取得者が増え、手続き等でトラブルもあり参考になった」などのご意見がありました。



第2部 制度と人財を活かす組織風土づくり

講師：森野和子氏（当センター外部相談員）

～知る、つくる、考える、活かす～

前回のグループワークの振り返りと、WLBの再確認から始まった第2部。制度はつくったけれど活用されにくい背景にある意識（性別役割分担意識）に気づくこと、推進するキーパーソン自身の“マインド”を確認するとともに、“自分ごと”としてとらえることの重要性についての説明がありました。また、自社の取り組み状況を把握した上で、さらに推進するためのヒントが紹介されました。



グループワークでは、「どんな職場にしたいか」「そのために自分ができること」について話し合いました。「コミュニケーションやチームワークが良い」「個性を活かせる」などが理想の職場像として挙がり、そのために「ここで学んだことを職場で発表し、経営陣にWLBの必要性を理解してもらう」「業務分担の仕組みを変える」「WLB推進の仲間をつくる」「思い切って休む！帰る！」など、「自分ができること」が積極的に出ました。最後には、各自が『明日から〇〇します!』と行動宣言をし、それぞれの実践を誓いました。

アンケートでは「やれでやる」ではなく、「やるでやる」！すべての物事を推し進めるのは意志によるものだということを再認識した」「WLBについて、今後、自分が進むべき第一歩が見えた」などのご意見がありました。

● 次の冬号では、残る講座3回目から最終回までのプレゼンテーションの様子をお知らせします。どうぞご期待ください。

仕事と子育て、介護の調和を考えるシンポジウムに参加しました!

6月27日、東京ウィメンズプラザホールで行われた、東京都生活文化局、東京都生活協同組合連合会共催の男女共同参画週間記念シンポジウム「笑顔でくらすために～仕事と子育て、介護の調和を考える～」に参加しました。

第1部は、基調講演として、NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事の安藤哲也氏が「笑っているパパ、す・て・き!」というテーマで講演。

安藤氏は、今までの父親の考え方をパソコンのOS(オペレーションシステム)に例え、「パパのOSがみんな古い。それだけでなく、女性のOSも実は古い。育児は女性の担当だという発想をまだ持っているのが女性だったりする。OSを全て最新のものに入れ替え、社会のOSすらも替え、旧来の男女役割分担のあり方や働き方の見直しが必要」と話されました。



今や、「イクメン」という言葉が流行語になり、社会現象ともなりました。厚労省のイクメンプロジェクトの座長でもある安藤氏は、「イクメンをブームではなく、ムーブメントにしたい」。パパの育児力はワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現にもつながると考えられているようです。「WLBは、ワーク・ライフ・シナジー(相乗効果)やハーモニー(調和)やインテグレーション(統合)として考えていきたい」とも伝えられました。

第2部は、安藤氏がコーディネーターとなり、東京都文京区長の成澤廣修氏、NPO法人パオッコ理事長の太田差恵子氏、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島洋子氏をパネリストに、「仕事と子育て・介護の調和を考える」というテーマでパネルディスカッションが行われました。

成澤氏は、「現在、子育てと介護は連続して起きる時代」、太田氏は「介護は自分一人で抱え込んで悩むことが多く、長期になると本当につらいものとなる」と話されました。矢島



氏は「介護は、企業でも、まだどう扱えばいいのかよく分からない状態で、どのようにサポートしていけばいいのかという意見がよく出る」「介護では、世代間のギャップが激しく、介護される側(親など)をどう納得させるかが難しい問題。その中で、『ばんばんざいの介護はない』と折り合いをつけ、各自がベターな(より良い形での)介護を心掛けていくべきだと考えている」と語られました。

「約10年後には、介護ビッグバンがくると考えられるが、介護には正解がなく、各自にとって最適な形でできる介護のあり方を大切にし、それをサポートできる企業体制を構築していかななくては行けない」という言葉で終了しました。



シンポジウムに参加して

育児も介護も一人で抱え込まず、職場や地域の人など、周りにいる人たちとのつながりを大切に行うことを心掛け、少しでもみんなが笑顔になれるように考えていくことが重要だと気付きました。男女それぞれの頭の中

の古いOSや社会のOSを新しいものに切り替え、育児と介護の両立が可能になる社会づくりを目指すことが大切だということも実感しました。

ダイバーシティ活用実践と育児休業の取りやすさはどこから？

7月27日、2011(平成23)年度の東京都ワーク・ライフ・バランス認定企業として表彰された株式会社クララオンラインを訪問しました。同社は1997(平成9)年創業。東京、名古屋、北京、台北、シンガポールを拠点にサービスを提供しているインターネットサービス基盤事業を行う会社で従業員は75人(そのうち約1割が外国籍)。ゼネラルマネージャーの干場一広氏に、仕事と生活のバランスの実現推進への取り組みについて伺いました。

基本理念として、「インターネット社会の発展への貢献と多様性の尊重」を掲げる同社では、異なる国籍、文化背景を持つ従業員が、多様な働き方ができるような職場環境が整っています。



例えば、文化によって、休みを取りたいタイミングは違います。クリスマス休暇が取りたい人、春節祭のころに休みたい人など、さまざまです。多様な働き方ができるように、従業員同士が互いに仕事の分担方法などを考えるようになり、徐々にワークシェアリングができる職場になりました。

育児休業の取りやすさはトップダウンで浸透

以前にワーク・ライフ・バランス(WLB)の実現推進に取り組んだ時は、大企業の取り組みを見本にしたため、なかなかうまく進まなかったそうですが、法改正や従業員の結婚・出産ラッシュもあり、時流と機運が重なって追い風になった結果、今の取り組みになりました。

育児・介護休業では、昨年だけでも4人が育児休業を取得しました。代表取締役社長の家本賢太郎氏も仕事の時間を上手に調整し、家族との時間の確保を大切にされています。マネージャーが育休を取得する環境が、従業員に



ととても取得しやすさを促進しているようです。家本社長は、「子育て時にしか味わえない瞬間を、みんなにも大切にしてほしい。その時にしか体験できないことを経験することで、さらに成長してほしい。仕事と家庭は完全に切り離せるものではなく、家庭環境が良くないと仕事もうまくいかないことが多い」とおっしゃっています。

経営にとってのメリットは従業員定着率の向上

WLBの経営面でのメリットについて、干場氏は「定着率の向上、採用面でのアピールポイントが増えたことだと思う」と言われ、さらに「中小企業は、例えばワークシェアリングをしたり、育休を取らせたりする際は、あらためて『業務の見直し』ができ、より効率的な働き方が実現できる」と話されました。



株式会社クララオンライン

事業内容 インターネットサービス基盤事業
所在地 東京都港区芝大門2-5-5
TEL 03-6704-0777(代)
<http://www.clara.co.jp/>

取材を終えて

取材で気付いたことは、「WLBの実現推進活動は、各企業の環境に応じてカスタマイズされた形で行うことが何より重要」という点です。同社も、自社に最適な形での取り組み方を見つけ、社内でもカスタマイズした上で推進されています。例えば、外国籍を持つ従業員が多い職場であるため、ダイバーシティの尊重と活用の重要性を考え、各従業員の意見を取り入れた多様な働き方を受け入れて経営されています。また、育児休業を取りやすい職場にするために、家本社長

自ら、WLB実現推進の重要性をトップダウンで発信されています。そのポイントともなる「家庭と仕事の関係」を考え、家庭で体験する瞬間を大切にし、そこでさらに成長し、仕事につなげていくことが大事だと話されていたことが印象に残っています。

今回ご紹介した取り組み事例を、自社に最適な形にカスタマイズし、今後の取り組みに活かしていただければと思っています。

家族のように支え合い 誰もが無理なく働ける環境に

かまぼこや天ぷらなど練り製品を製造・販売するカネテツデリカフーズ(株)では、新入社員を手厚く指導し、女性従業員が働きやすい制度を整備。従業員の仲間意識を高めながら、みんなで支え合う家族のような職場環境づくりを進めています。

人事総務課で支援制度を整備する宮田さんと育児支援制度を利用する岩元さん。



カネテツデリカフーズ株式会社

全従業員で新入社員をサポート

約420人の従業員を抱える同社では、月に1度、村上健代表取締役社長が全従業員の前で業績や今後の方針を開示し、社内の意識を統一する朝礼を実施。従業員全員が目標を同じにして家族のように支え合う「大家族主義」の考え方の下、職場のチームワークを高める取り組みを行っています。

その一つが「新入社員指導員訓練制度」です。設立当時から深刻な問題に、新入社員の離職率が高いことがあり、「なんとか社員を団結させ、よりやりがいを持って働くことのできる職場にしたい」と2004(平成16)年から導入しました。

全体研修を終えて各所属先へ配属された新入社員を約半年間、指導員がマンツーマンでフォロー。指導員は勤続2、3年の従業員で、所属長の推薦によって人事総務課が任命します。「年齢が近い従業員を登用することで、日ごろの悩みを相談しやすくなれば」と管理部人事総務課長の宮田健一さんと言います。業務内容をはじめ、社会人としてのマナーや就業規則などを指導し、毎月1回、人事総務課の担当員を交えて、現状報告と今後の業務方針についての話し合いを行います。その内容を基に指導員が指導報告書を作成。報告書は所属部署で回覧され、全員で新入社員に対するサポート意識を共有しています。

これにより、近年の離職率は10%以下に下がりました。同時期に年1回の「家族参観」も始め、従業員の親族など30～40人が参加。家族を含めた仲間意識の醸成にも努めています。

女性も長く働ける制度づくり

出産や育児を控える女性従業員を支え合う環境も生まれています。

創業当時、工場ラインは手作業だったために力仕事が大半で、配属は男性従業員ばかりでした。しかし、機械化が進み体力的負担が軽減されると次第に女性の比率が増えていきました。

「登用開始直後は、妊娠を機に優秀な女性たちが退職してしまうことが多かった」と宮田さんは振り返ります。男女を問わず優秀な人材を確保するため、誰もが働きやすい環境になるように出産・育児支援制度の整備を開始。法定制度に加え、子どもが小学3年生になるまで利用できる短時間勤務など、全従業員へのアンケートにより現場の声を取り入れた独自の支援制度を確立しました。

「小学校に上がっても低学年は何かと心配。3年生まで2時間の時短勤務が適用されるのはとても助かります」と2人の子どもを抱え、育児支援制度を利用して働く管理部経理管財課主任の岩元真奈美さんは話します。

毎年平均2、3人の女性が育児休業を取得するなど、



工場ラインの機械化に伴い、積極的に女性を登用しています。

「産後は職場復帰」という考え方が定着しつつあり、2010（平成22）年には初めて男性従業員が1か月間の育児休業を取得しました。さらなる育児支援として、六甲アイランドには保育所が少ないことから、近隣に拠点を置く企業と協力した保育施設の設置も構想しています。

より働きがいのある環境を目指して

個人の事情に合わせた働き方を支援する制度も見直されてきました。有給休暇については毎年の給付日数とは別に最長70日間積み立てることができ、積み立てた休暇は長期、短期を問わず本人の病気、災害療養、看護や介護に使用できます。

また、高齢者雇用のための制度づくりも検討中。「高齢でもまだまだ元気な従業員に、引き続き技術の伝承をしてもらいたい。そのためにも個人に合わせた新しい雇用形態で対応していきたい」と宮田さんは話します。

時代のニーズや従業員の声に柔軟に対応しながら、一人ひとりが生涯にわたって無理なく働くことのできる環境を今後も提供していきます。



「新入社員指導員研修制度」の導入で、新入社員が気軽になんでも相談できる環境に。



「家族参観」ではかまぼこ作りの体験も実施。食育を兼ねてものづくりの楽しさを伝えています。



カネテツデリカフーズ株式会社

事業内容 水産練り製品・総菜の製造販売
 代表取締役社長 村上 健
 従業員数 424人
 所在地 神戸市東灘区向洋町西5-8
 TEL 078-857-3878
<http://www.kanetetsu.com/>



仕事と生活のバランスの実態について② ～2011(平成23)年度事業所・勤労者の実態調査結果～

財団法人兵庫県勤労福祉協会では、2009(平成21)年度、2010(同22)年度に引き続き2011(同23)年度も兵庫県内事業所の「仕事と生活バランス」の実態について調査し、さらに勤労者の意識について調査しました。その結果の主なものをレポートします。

【調査概要】

I 事業所実態調査

- 調査期間：2011(平成23)年7月～8月
- 調査対象：NTTタウンページ収録分約9万1,455事業所からの無作為抽出による1万6,000事業所
- 回収数：2,186事業所(有効回答率 14.7%)

II 勤労者意識調査

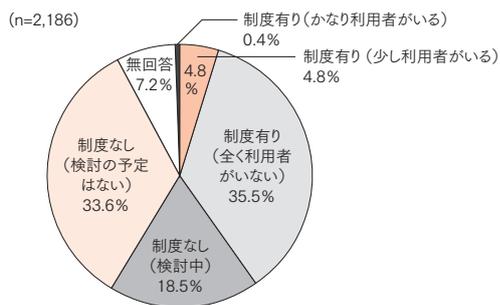
- 調査期間：2011(平成23)年7月～8月
- 調査対象：県内1,000事業所から従業員1万人を抽出(1事業所当たり10人抽出)
- 回収数：1,726人(有効回答率 17.4%)

介護休業制度の導入・利用状況 ～事業所調査～

介護休業制度については、制度有りと答えた事業所は、「制度有り(かなり利用者がいる)」「制度有り(少し利用者がいる)」「制度有り(全く利用者がいない)」を合わせて40.7%となりました。一方、制度があり利用者がいると回答した事業所は「制度有り(かなり利用者がいる)」と「制度有り(少し利用者がいる)」を合わせても5.2%にとどまっており、制度の利用があまり進んでいないという結果となりました。

また、介護休業制度がある889の事業所において、2010(平成22)年4月1日から2011(同23)年3月31日までの1年間に介護休業を開始した者の数は、「女性」60人、「男性」14人でした。

介護休業制度の導入・利用状況

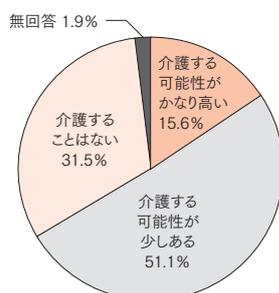


介護休業制度がある事業所の 過去1年間の介護休業取得者数

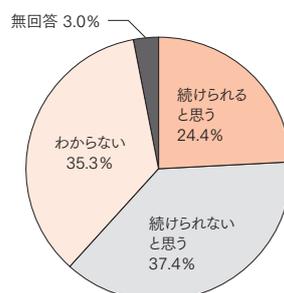
	女性	男性
平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間に、介護休業を開始した者の数(介護休業開始予定の申し出をしている者を含む)	60	14

他人事ではない介護の問題 ～従業員調査～

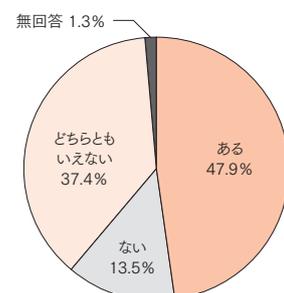
今後5年間のうちに 家族・親族を介護する可能性



勤務先での仕事継続



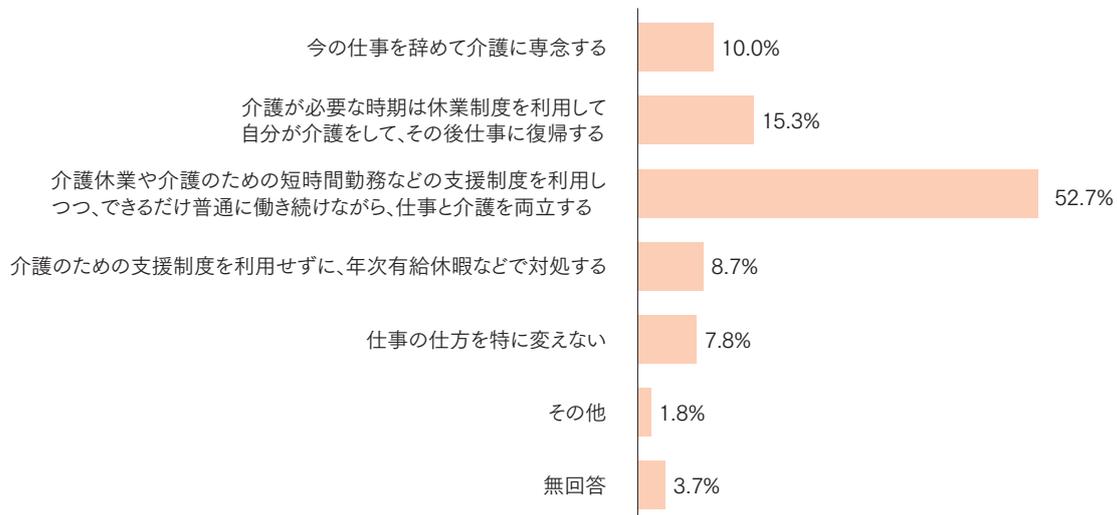
勤務先での相談できる雰囲気



介護をすることになった場合の望ましい働き方 ～従業員調査～

介護をすることになった場合の働き方は、「介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働きながら、仕事と介護を両立する」が52.7%と最も多く、次いで「介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する」15.3%、「今の仕事を辞めて介護に専念する」10.0%となりました。

介護をすることになった場合の働き方

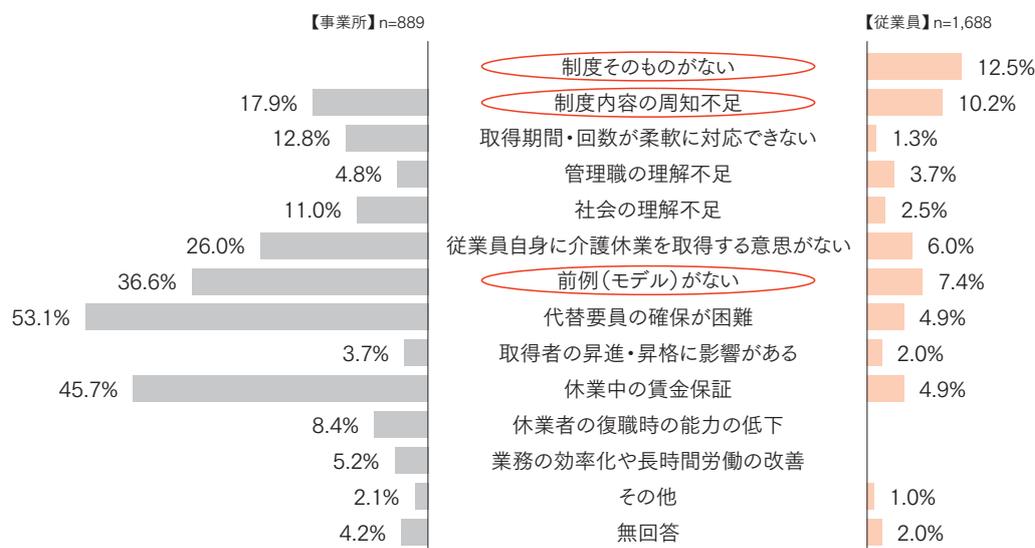


介護休業取得促進にあたっての課題（複数回答） ～事業所・従業員調査～

介護休業取得促進にあたっての課題については、従業員は「制度そのものがない」12.5%、「制度内容の周知不足」10.2%、「前例（モデル）がない」7.4%の順に高い割合となりました。一方、事業所は「代替要員の確保が困難」53.1%、「休業中の賃金保証」45.7%、「前例（モデル）がない」36.6%の順に高い割合となりました。

「前例（モデル）がない」については共通で問題意識がありますが、従業員からは「制度そのものがない」や「制度内容の周知不足」といった課題があがっており、まずは制度を整え、その内容について広く従業員に周知する必要があると考えられます。

介護休業取得促進にあたっての課題



女性就業相談室を開設しています

兵庫県では、出産や育児等により離職した女性をはじめ、再就職を目指す女性を応援するため、2012(平成24)年5月7日、県立男女共同参画センターに「女性就業相談室」を開設しました。

女性就業支援員2人と保育支援員1人を配置し、求人検索専用パソコンの活用、少人数制のグループ相談会や個別相談から再就職、起業、在宅ワークなどのセミナーを経て就業につなげる「ひょうご女性再就業応援プログラム」により、切れ目のない支援を行っています。

■女性就業相談室の特徴

- ① 子連れでも安心して利用できるよう、一時保育付きの相談体制を整備しています(要予約)
 - ◇個別の「チャレンジ相談」を実施(毎週木曜日)
 - ◇グループでの「ママの働き方相談会」を定例開催(毎月2回)
- ② 計画的に利用できるよう、年間スケジュールを明示しています
 - ◇要望の高い一時保育付きの「短期集中パソコン講座」の開催(年4回)
 - ◇一時保育できない乳児連れで参加する「ママの子連れセミナー」の開催(年9回)
- ③ 身近な地域でも参加できるよう、出前相談や出張セミナーを充実しています
 - ◇市町チャレンジひろばでの出前チャレンジ相談(各市町計84回予定)
 - ◇「ママの働き方相談会」の出張開催(各市町計17回予定)
 - ◇「ママの子連れセミナー」の出張開催(県内21回予定)
- ④ ハローワークと連携した企業面接会を実施します(年1回)

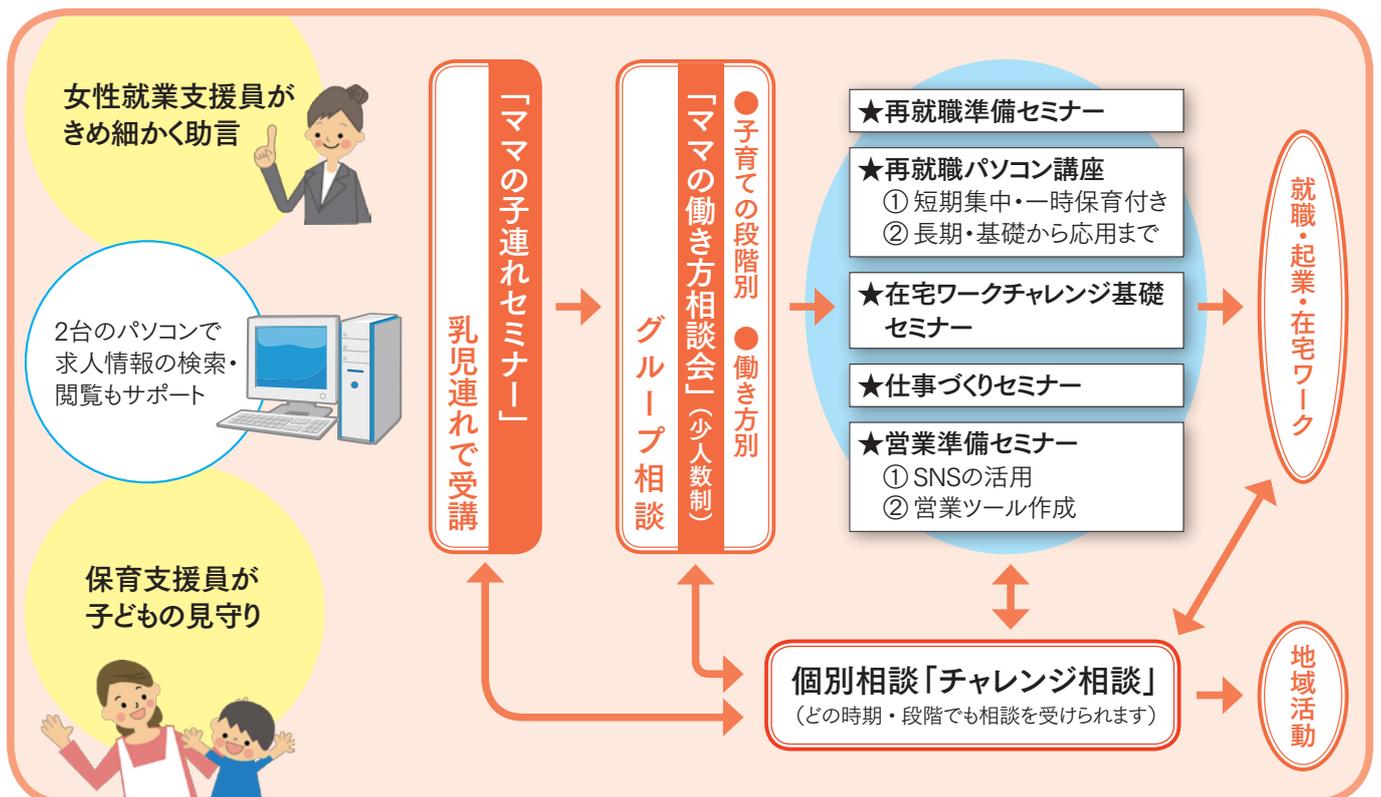
(注) ()内は、2012(平成24)年度の実施予定回数等



女性就業支援員・保育支援員が、きめ細かい支援を行っています。

■女性就業相談室で開催するセミナー等

「子どもと一緒に出かけたい」「子育てしながら働きたい」という子育て中の女性から、「子育てが一段落し、そろそろ働きたい」という女性、あるいは、「在宅ワークや起業をしたい」と考える女性など、さまざまな希望を持つ女性がどの時期からでも参加できるセミナー等を開催しています。



- **ママの子連れセミナー** … 1.5H・定員10組
ひとりぼっちの子育てで孤立しがちな母親が、一時保育の対象とならない乳幼児と一緒に気軽に参加できるセミナー
(テーマ:「社会とつながるコミュニケーション力を磨く」「ボディとメンタルでやる気を磨く」など)
- **ママの働き方相談会** … 1.5H・定員6名
テーマ別に開催する少人数制のグループ相談会。同じ悩みを持つ者同士が情報交換をしたり、助け合える仲間づくりも可能
(テーマ:「働くママの時間管理術」「専業主婦歴長いです!」「趣味を仕事に」など)
- **女性のためのチャレンジ相談** … 面接1回50分・電話相談も有
チャレンジしたい女性のための個別相談。キャリアカウンセラーや社会保険労務士の資格を持つ女性相談員が豊富な知識や経験に基づきアドバイス
- **再就職準備セミナー** … 1日2H×3日間・定員20名
再就職へのきっかけをつかむため、コミュニケーション能力の向上など、就職に必要な基礎知識を学ぶ講座
- **再就職パソコン講座(短期集中)** … 1日2H×4日間・定員10名
就職に必要なワード・エクセルのスキルを短期間に集中して学ぶ講座
- **再就職パソコン講座(長期)** … 1日5H×15日間・定員20名
ワード・エクセルの基礎から応用までの講習とビジネスマナー、面接対策、社会保険の基礎知識等を連続して学ぶ講座
- **在宅ワークチャレンジ基礎セミナー** … 1日2H・定員40名
「在宅ワーク」という働き方を知り、事業を始めるにあたっての心構えを学ぶ講座
- **仕事づくりセミナー** … 1日5H×4日間・定員30名
自分の仕事を自分で創り出すことを考えている起業希望者が、起業に関する基礎的なことを学ぶ講座
- **営業準備セミナー** … 1日2H×2日間・定員15名/20名
起業、在宅ワーク等で仕事をする際、スムーズな営業活動ができるよう、SNSを活用した広告・宣伝スキルを学んだり、名刺やチラシ、商品案内等の作成のコツを学ぶ講座



営業準備セミナー(SNS活用編)では、実際にFacebookに登録し、活用する実技講習も行います。



ママの子連れセミナーでは、子どもが同じ部屋で遊んでいます。

問い合わせ先 兵庫県立男女共同参画センター
〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー7階
TEL 078-360-8550 FAX 078-360-8558 <http://www.hyogo-even.jp/>

ひょうご仕事と生活センターからのお知らせ

2012(平成24)年度行事予定

- 11月 女性活躍推進プログラム@神戸修了式
3周年記念フェスタ
- 12月 最先端企業見学ツアー
次世代のためのワーク・ライフ・バランス経営戦略調査
ワークショップ
情報誌「仕事と生活のバランス」(冬号)発行
- 2月 女性活躍推進プログラム@神戸フォローアップセミナー
- 3月 情報誌「仕事と生活のバランス」(春号)発行

「ひょうご仕事と生活センター3周年記念フェスタ」 開催のお知らせ

- 日時 11月21日(水) 午後1時～5時
- 場所 兵庫県公館 大会議室
- 内容
 - ・「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式
 - ・「キーパーソン養成講座」修了証書授与式
 - ・東京大学佐藤博樹教授による基調講演
 - ・表彰企業およびキーパーソン養成講座の修了生らによるパネルディスカッション
 - ・WLBに関する各種イベント 等

相談員等派遣

内容	機関名	TEL
相談員等の派遣	(財)兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp/	078-381-5277
働き方・休み方改善コンサルタント派遣	兵庫労働局 労働基準部監督課 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-9151
雇用均等指導員(両立担当)	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-0820

助成制度

助成金	内容	問い合わせ
育児・介護等離職者再雇用助成金 (受付期間: 随時)	育児・介護などのために離職した者を、正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用した場合に助成金を支給	(財)兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp/ 078-381-5277
中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援助成金 (受付期間: 随時)	育児休業・介護休業取得者の代替要員を新たに雇用し、かつ休業取得者が原職等に復帰した場合に助成金を支給	
事業所内保育施設設置助成金 (事業所内設置型/駅前等設置型) (受付期間: 随時)※定員3~9人	子育てをしながら働く従業員のために、事業所内に保育施設を設置する事業主に対し、設置経費の一部を助成	兵庫県 健康福祉部こども局少子対策課 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw09/hw09_000000165.html 078-362-4184
両立支援助成金 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 (受付期間: 随時)	定員10人以上の事業所内保育施設を設置、運営等を行う事業主・事業主団体に費用の一部を助成 ※平成24年1月~12月に運営を開始する保育施設の設置費・増築費の予定件数は、予算の上限に達しました	兵庫労働局 雇用均等室 http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 078-367-0820
両立支援助成金 子育て期短時間勤務支援助成金 (受付期間: 随時)	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース (受付期間: 随時)	育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給	
中小企業両立支援助成金 休業中能力アップコース (受付期間: 随時)	育児休業・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるための職場復帰プログラムを実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給	
中小企業両立支援助成金 継続就業支援コース (受付期間: 平成24年10月2日から)	平成23年10月1日以後に育児休業を終了した者が初めて出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給	
中小企業子育て支援助成金 (受付期間: 随時)	平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の事業主に支給(平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者が対象)	

総合相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
ワンストップ相談	(財)兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター http://www.hyogo-wlb.jp/	078-381-5277
総合労働相談	兵庫労働局 総合労働相談コーナー http://hyogo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/	078-367-0850 0120-568658 <small>(労働局他部署への取り次ぎはできません) (県外、携帯、PHS、IP電話からは利用できません)</small>

メンタルヘルス相談窓口

内 容	機 関 名	T E L
来所相談(予約制) ※神戸市以外に在住の方が対象	兵庫県精神保健福祉センター http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000005.html	078-252-4980
兵庫県こころの健康電話相談 ※神戸市以外に在住の方が対象		078-252-4987
自殺予防とこころの健康電話相談 ※神戸市内在住の方が対象	神戸市こころの健康センター http://www.city.kobe.lg.jp/life/health/kokoro/	078-371-1855
メンタルヘルス対策支援センター	(独)労働者健康福祉機構 メンタルヘルス対策支援センター(兵庫産業保健推進センター内) http://hyogo-sanpo.jp/mentalhealth/	078-221-1595
勤労者心の電話相談	(独)労働者健康福祉機構 関西ろうさい病院 http://www.kanrou.net/soudan/	06-6414-6556
勤労者心の電話相談	(独)労働者健康福祉機構 神戸労災病院 http://www.kobeh.rofuku.go.jp/	078-231-5660
女性のためのなやみの相談	兵庫県立男女共同参画センター・イーブン http://www.hyogo-even.jp/soudan.htm	078-360-8551 (電話相談) 078-360-8554 (面接予約)
健康福祉事務所	お住まいの近くにある各健康福祉事務所(保健所)、各市町担当窓口にご相談ください。 http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000017.html http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw35/hw35_000000019.html	
市町担当窓口		

そんなときは

- 働きやすい職場づくりに取り組みたい。
- 先進的に取り組む企業の事例が知りたい。
- 優秀な人材を確保し、定着させたい。
- 社内研修に講師を派遣してほしい。

ひょうご仕事と生活センターへ

ひょうご仕事と生活センターは「仕事と生活のバランス」の実現推進拠点として、兵庫県、連合兵庫、兵庫県経営者協会の協働により設置されました。「仕事と生活のバランス」に関するワンストップ相談サービスを提供しています。

1 ワンストップ相談の受け付け

「仕事と生活のバランス」の実現に関するご相談やご質問に、スタッフがお答えします。面談のほか、電話、Eメールでも対応可能です。

2 専門家等の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、「仕事と生活のバランス」について一緒に考え、実現に向けてお手伝いします。

＜専門家＞ 社会保険労務士、中小企業診断士、課題やテーマに応じた職場研修講師、学識者、キャリア／産業カウンセラー 等

3 研修プログラムの企画・実践支援

「仕事と生活のバランス」の実現に取り組む企業に対して、各種研修プログラムを提案、あわせて実践を支援します。

4 イベント・セミナー等の実施

企業や団体、勤労者を対象とした各種セミナーやイベント、先進企業見学ツアーなどを実施します。

メールマガジンを配信しています

北尾真理子主任相談員のコラムや事例紹介、セミナー・イベント案内などを掲載。当センターのホームページから登録できます。

<http://www.hyogo-wlb.jp/>

「私たちの仕事場『輝く勤労者』」に掲載する企業を募集しています

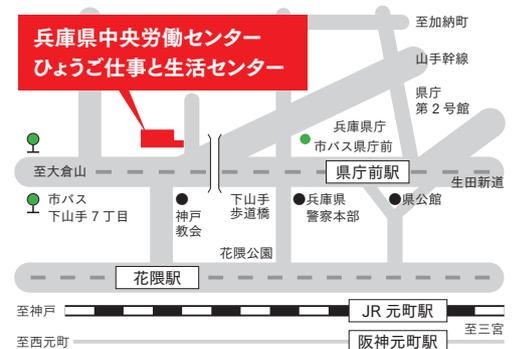
情報誌「仕事と生活のバランス」は、企業の皆さまの情報交換やPRの場です。掲載を希望される企業の方からの連絡をお待ちしています。自薦、他薦は問いません。

ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011 神戸市中央区下山手通6丁目3-28 兵庫県中央労働センター

TEL 078-381-5277 FAX 078-381-5288 E-mail info@hyogo-wlb.jp

開館 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日、年末・年始を除く)



- 神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩5～7分
- 神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩5～7分
- JR「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分
- 阪神電鉄「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分

私たちはWLBを通じて、もっと幸せになれる社会への扉を開きます。